

ONKO MIEHELLÄ VÄLIÄ?

– Kokemuksia miestyöntekijöistä päiväkodissa

Ville Torvinen

Opinnäytetyö, kevät 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä

Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK) +

Lastentarhanopettajan kelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Ville Torvinen: ” ONKO MIEHELLÄ VÄLIÄ?

– Kokemuksia miestyöntekijöistä päiväkodissa”. Järvenpää kevät 2011, 42 s, 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu Etelä, Järvenpään yksikkö, Diakoninen sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteen koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + Lastentarhanopettajan kelpoisuus.

Opinnäytetyössä kerättiin pääosin päiväkotien naistryöntekijöiden mielipiteitä miestyöntekijöistä päiväkodeissa ja miestyöntekijöiden vaikutuksesta työilmapiiriin ja siihen minkälaisia rooleja miehet ovat saaneet työyhteisössä ja lapsiin nähden. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja analysoida naisvaltaisen työyhteisön, eli tässä tapauksessa päiväkotien työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia miestyöntekijöistä, heidän vaikutuksestaan päiväkoteihin ja yleisesti miestyöntekijöiden tarpeellisuudesta.

Tavoitteisiin pyrittiin kahden tutkimusaineiston avulla, jotka olivat teemahaastattelut ja havainnointipäiväkirja. Aineiston keräys toteutettiin syksyn 2009 ja kevään 2010 aikana. Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä yhdeksää naista ja yhtä miestä. Aineiston avulla kartoitettiin kokemuksia miestyöntekijöistä ja heidän tarpeellisuudestaan päiväkodeissa. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus.

Tutkimustuloksista ilmeni, että miestyöntekijät vaikuttavat päiväkodin ryhmädynamiikkaan tasapainottavasti ja rikastuttaen työyhteisön hyvää dialogisuutta. Lapsiin nähden miehet koetaan mukana pelaajina ja antamassa miehenmallia. Miehiä tarvitaan lisää päiväkoteihin.

Asiasanat: päiväkotitoiminta, miestyöntekijä, naistryöntekijä, työyhteisö, dynamiikka, kvalitatiivinen tutkimus, dialogisuus, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Torvinen, Ville

Experiences of male workers in day care centres.

42 p., 1 appendix. Language: Finnish. Järvenpää Spring 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The thesis was collected mainly through female day care workers' opinions of male workers in day care centres and their influence on the working atmosphere and the kind of roles of men have in the workplace, and the kind of roles men have received with the children. The study aims to investigate and analyze workplaces dominated by women, in this case the day care centre's staffs experiences of working with male workers, their influence on the work environment, and generally the need for male employees.

The research material consisted of thematic interviews and observation diary. The diary material was collected in autumn 2009 and spring 2010. Nine women and one man were interviewed. The material will help to chart the role of male workers and the need for them in day care. The thesis is a qualitative study.

The results showed that male workers affect the day care centre by balancing the group dynamics and they have a positive influence on the dialogue. As children were concerned, men had a role of a player of games and as an example how to be a man. Day care needs more men.

Keywords: day care centre, male employee, female employee, workplace, dynamics, qualitative research, dialogue, early childhood education

ESIPUHE

Tämä tutkimus ja opinnäytetyö ovat syntyneet yhteistyössä Kellokosken eri päiväkotien kanssa. Tahdon kiittää Impilinnan päiväkodin työntekijöitä kannustavasta asenteestaan, loppumattomasta kärsivällisyydestään ja ehtymättömästä kahvipannustaan. Erityiskiitos Tuusulan kunnan Kasvatus- ja sivistystoimen Varhaiskasvatuspäällikölle Leo Pietariselle, joka oli erittäin kannustava jo työn alkuvaiheessa ja myönsi tutkimusluvan työlleni. Haluan kiittää Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajia Anna Liisa Karjalaista ja Kaija Tuuria, joita ilman olisin varmasti luovuttanut ja jättänyt koulun kesken. Opiskeluni ei sujunut kivuttomasti. Joku saattaisi käyttää vertausta ikivanhan, perinteisesti hevosen vetämän puisen kulkuneuvon kiskomisesta, joka on täytetty materiaaleilla, jotka muodostuvat mineraaleista ja jotka luokitellaan mineraalisisältönsä mukaan. Olen antanut itsestäni vähintään yhtä paljon kuin, mitä olen saanut itselleni, mutta kaikesta huolimatta elämä on ihmisen parasta aikaa ja tämä on elämää. Viimeiseksi haluan kiittää läheisiäni, sukuani ja rakkaimpiani siitä kannustuksesta ja luottavaisesta asenteesta, joka edesauttoi tämän opinnäytetyön valmistumisessa. Se on loppu nyt.

Järvenpäässä 16. helmikuuta 2011

Ville Torvinen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	6
2. TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	8
3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	9
3.1 Tuusulan historiaa	9
4. DIALOGISUUS JA RYHMÄDYNAMIIKKA	12
4.1 Hyvä dialogi.....	13
4.2 Ryhmädynamiikka työyhteisön dialogisuuden pohjalla.....	14
4.3 Yksilö ryhmässä ja itserefleksointi.....	16
4.4 Yksilön keinot vaikuttaa yhteisössä	17
4.5 Huono ilmapiiri työyhteisössä	18
5. MIES VARHAISKASVATTAJANA.....	21
5.1 Tasa-arvoisuus varhaiskasvatuksessa	21
5.2 Lapsen toiminta ja tehtävät.....	22
6. MIESNÄKÖKULMA.....	24
7. TUTKIMUSPROSESSI	26
8. TUTKIMUSTULOKSET	27
8.1 Aineiston laadukkuus ja reliaabelius.....	27
8.2 Aiemmat tutkimukset	28
8.3 Miesten saamat roolit päiväkotien työyhteisöissä ja lapsiin nähden	28
8.4 Kokemukset miestyöntekijöistä ja heidän vaikutuksestaan työilmapiiriin.....	32
8.5 Miestyöntekijöiden tarpeellisuus päiväkodeissa	33
9. JOHTOPÄÄTÖKSET	35
10. POHDINTA	37
LÄHTEET:.....	39
LIITE 1: Haastattelurunko	43

1. JOHDANTO

Lähdin suunnittelemaan opinnäytetyötäni jo ammattikorkeakouluopintojen alkuvaiheessa, mutta itse työn pariin pääsin vasta muutaman viimeisen vuoden aikana. Aihe on hyvin lähellä sydäntäni, sillä olen itse työskennellyt päiväkodeissa Kellokoskella ja Keravalla ja olen huomannut, kuinka saapuessani päiväkotiin ilmapiiri on selkeästi vaihtunut ja minulle on kerrottu, kuinka vaikutan positiivisesti heidän työyhteisöönsä. Aihe on minulle tärkeä, koska aion itse työllistyä päivähoidon pariin ja olen miettinyt omaa asemaani ja rooliani päiväkodissa. Koen, että minua on käytetty fyysisten ominaisuuksieni takia tiettyihin tehtäviin erikoistuneena työntekijänä, vaikka nämä tehtävät olisivat myös naisten tehtävissä. Olen päässyt pelaamaan ja riehumaan lasten kanssa olemalla samalla rauhallinen ja tasapainoinen aikuinen. Tietysti myös naiset pääsevät pelaamaan ja riehumaan. Pääosin lapset, jotka ovat tarvinneet energistä ja väsyttävää toimintaa ovat olleet poikia, mutta myös tytöt ovat osallistuneet. Riehumisen ja pelaamisen ohella minua käytettiin painavien asioiden kantamisessa, ylähyllysten tutkimisessa ja pelotteena tyyliin ”Jos et ole kunnolla, haen Villen”. Minua hämmentää ja ihmetyttää sukupuoliroolien vahvistaminen samalla, kun yritetään olla avoimia, tasa-arvoisia ja uudistushenkisiä.

Tavoitteenani oli saada lisää tietoa siitä, miten miehet on koettu päiväkotimaailmassa, sillä aion itse pyrkiä tulevaisuudessa tekemään töitä lastentarhanopettajana. Oman ammatillisuuteni tähden koen, että minun on tärkeää tiedostaa ja varautua siihen, miten miehet nähdään päiväkodeissa ja mitä niin työntekijät kuin asiakkaatkin odottavat minulta.

Lähdin pohtimaan, vaikuttavatko kaikki miehet samoin naisvaltaisella alalla vai olenko minä itse jonkinlainen poikkeus? Mietin myös, onko jossain päiväkodissa huomattu miestyöntekijöiden vaikuttaneen negatiivisesti työyhteisön ryhmädynamiikkaan? Halusin tietää, onko työyhteisössä sellaisia kokemuksia, jotka aiheuttavat sen, että naistyöntekijät eivät ehkä edes halua miehiä työyhteisöönsä.

Tein teemahaastatteluja Kellokosken, Impilinnan ja Torpparin päiväkodeissa, jotka sijaitsevat kaikki Tuusulassa Kellokoskella. Jokaisessa päiväkodissa haastattelin kolmea naistyöntekijää ja heidän lisäksi haastattelin yhtä kiertävää miestyöntekijää. Tutkimukseni tavoitteena on kuvata miestyöntekijöiden roolia päiväkodeissa ja tuoda ihmisten tietoisuuteen naistyöntekijöiden kokemuksia miestyöntekijöistä ja heidän tarpeellisuudestaan päiväkodeissa. Toisena tavoitteenani on edistää työyhteisön dialogisuutta päiväkodeissa ja antaa päiväkodeille työväline, jolla he voivat reflektoida omaa työpaikkansa vieraan silmin ja kenties jopa kehittää omaa työyhteisöään.

Tämän tutkimuksen tekemisen myötä olen itse kasvanut ammatillisesti. Olen oppinut olemaan olettamatta mitään ja olen huomannut, että miehenä ei olekaan niin vaikea olla naisvaltaisella alalla. Olen myös huomannut kuinka suuri merkitys lapsille on sillä, että päiväkodissa on alalle sopiva, pätevä miestyöntekijä.

2. TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuskysymyksen rajaaminen on ollut minulle haasteellista koko tutkimuksen tekemisen ajan. Halusin tietää, minkälaisia kokemuksia päiväkotien nais-työntekijöillä on miestyöntekijöistä, heidän vaikutuksestaan päiväkotien työyhteisöihin ja ryhmädynamiikkaan. Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä tasapainoa, joka on syntynyt lähes täysin naisvaltaisella alalla, jonne tulee miestyöntekijä. Minua kiinnosti selvittää, miten miestyöntekijä sulautuu naisvaltaiseen työyhteisöön ja mitä miestyöntekijä aiheuttaa työyhteisön tasapainossa juuri niissä naiskollegoissa. Samalla halusin myös selvittää, mitä merkitystä miestyöntekijöillä on päiväkodissa hoidossa oleviin lapsiin. Tästä kumpusikin polte lähteä tutkimaan myös sitä, minkälaisen vaikutuksen miestyöntekijä tekee yksinhuoltajaäitien lapsiin, jos perheessä miehen mallia ei ole saatavilla.

Huomasin tutkimukseni ja opinnäytetyöni kasvavan aivan liian laajaksi, joten minun oli pakko rajata rajuin ottein työtäni. Lopulta päädyin selvittämään päiväkotien työyhteisöjen kokemuksia miestyöntekijöistä ja sitä, miten he vaikuttavat ryhmädynamiikkaan sekä sitä, millaisia rooleja miestyöntekijät ovat saaneet lapsiin nähden.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Minkälaisia kokemuksia päiväkotien työntekijöillä on miestyöntekijöistä ja miestyöntekijän vaikutuksesta työilmapiiriin?

Minkälaisia kokemuksia naistyöntekijöillä on miestyöntekijöiden vaikutuksesta lapsiin?

Kuinka tärkeää on, että päiväkodeissa olisi myös miestyöntekijöitä?

3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Tein haastatteluja kolmessa kellokoskelaisessa päiväkodissa: Kellokosken, Impilinnan ja Torpparin päiväkodissa, jotka ovat kunnallisia päiväkoteja. Käytän päiväkotien oikeita nimiä, jotta on helpompaa verrata, minkälaisia kokemuseroja eri päiväkodeilla on miestyöntekijöistä. Vertaan esimerkiksi, minkälaisia eroja on Kellokosken uusimman ja vanhimman päiväkodin naistryöntekijöiden kokemuksissa miestyöntekijöistä. Toinen syy, miksi en ole jättänyt päiväkoteja nimettömiksi on yksinkertaisesti se, että niinkin pienessä ja idyllisessä kylässä kuin Kellokoski, päiväkoteja olisi ollut vaikea tehdä tutkimuksessa tunnistamattomiksi.

3.1 Tuusulan historiaa

Vuonna 1643 perustettiin Tuusulan kappeliseurakunta. Tuusulan vaakunassa näkyy sekä pitäjän perustamisvaiheet että sotilas- ja kulttuuriperinne. Vanhan ajan Suur-Tuusula oli nykyistä isompi. Korso, Kerava ja Järvenpääkin kuuluivat ennen Tuusulaan. Tuusulan kehitykseen ovat vaikuttaneet monella tavalla hyvä sijainti ja mainiot liikenneyhteydet. Kellokosken ruukki, joka perustettiin vuonna 1795, oli Tuusulan ensimmäinen merkittävä teollisuuslaitos. Kellokoski on nykyään 4400 asukkaan historiarikas kylä, joka on muun muassa valittu vuoden kyläksi. Suomen ensimmäisen rautatien avaaminen vuonna 1862 vaikutti ratkaisevasti Jokelan kehitykseen. (Tuusulan historiaa 2011.)

Maatalous oli entisajan Tuusulan pääelinkeino. Taajamien ulkopuolinen Tuusula on säilynyt idyllisenä ja melko maalaismaisena, vaikka kunta on kasvanut ja elinkeinorakenne on muuttunut. Nyky-Tuusula on viriili ja moderni pääkaupunkiseudun kunta, jonka historia näkyy ja vaikuttaa monella tavalla. (Tuusulan historiaa 2011.)

3.2 Päiväkotien luonnehdintaa

Kellokosken päiväkotitoi sijaitsee Pohjois-Tuusulassa Kellokosken kauniin ruukkimiljööön tuntumassa. Kellokosken päiväkodissa työskentelee viisi lastentarhanopettajaa, kuusi lastenhoitajaa ja kaksi ryhmäavustajaa. (Torvinen 2011). Kellokosken päiväkodissa lasten toimiminen pienissä ryhmissä mahdollistaa lapsen ja aikuisen laadukkaan vuorovaikutuksen sekä lapsen yksilöllisen ohjaamisen ja huomioimisen. Jokainen lapsi saa itselleen omahoitajan, joka varmistaa, että lapsen kehitystehtävät täyttyvät ja hän myös hoitaa päiväkodin ja perheen väliset asiat. Perhe ja lapsi tutustuvat päiväkotiin omahoitajan kanssa, joka käy säännöllisiä kasvatuskeskusteluja vanhempien kanssa. Alueen kunnallinen perhepäivähoito on toiminnaltaan luonto- ja ympäristöpainotteista. Kellokosken päiväkodissa on 65 hoitopaikka 1-6- vuotiaille lapsille. (Tuusulan kunnalliset päiväkodit 2011.)

Impilinna on kokopäivä- ja iltahoitoa noin 40 lapselle Kellokosken alueella tarjoava päiväkotitoi yksivuotiaista kuusivuotiaisiin saakka. Impilinnan päiväkodissa työskentelee kaksi lastentarhanopettajaa, neljä lastenhoitajaa ja yksi ryhmäavustaja (Torvinen 2011). Impilinnan päiväkotitoi sijaitsee vanhassa kauniissa sairaalan puistossa historiallisen ruukkimiljööön välittömässä läheisyydessä. Puiston vanhat tammet ja lehmukset kertovat tarinoita Kellokosken menneisyydestä ja nykypäivästä. (Tuusulan kunnalliset päiväkodit 2011.)

Päiväkotirakennus on rakennettu 1930-luvulla Kellokosken sairaalan naimattoman naispuolisen henkilökunnan asuntolaksi, siitä nimi Impilinna. Kävelymatkan päässä päiväkodilta ovat niin pururadat kuin kauniit joenrantamaisematkin, jotka tarjoavat kahdelle lapsiryhmälle oivat mahdollisuudet retkeilyyn ja liikkumiseen luonnossa. Läheinen ruusupuisto suo ehtymättömän tutkimusmatkakohteen. Kulkiessaan ympäristössä päiväkodin lapset opettelevat kulkemista liikenteessä. (Tuusulan kunnalliset päiväkodit 2011.)

Päiväkotitoi panostaa kauniiden käytöstopojen opetteluun pienimmästä taaperosta aina vanhimpaan esikoululaiseen asti. Painotusalueeseen kuuluvat myös kä-

dentaidot arkisine askarteluineen ja pienine työtehtävineen. Esikoululaiset saavat päivittäin neljä tuntia esiopetussuunnitelman mukaista opetusta. Impilinnan päiväkoti järjestää iltahoitoa kello 21 asti. (Tuusulan kunnalliset päiväkodit 2011.)

Torpparin päiväkoti on Kellokosken uusi päiväkoti ja päiväkodissa työskentelee viisi lastentarhanopettajaa, yhdeksän lastenhoitajaa ja yksi ryhmäavustaja. (Nikka 2011). Torpparin päiväkodin tavoitteena on antaa jokaiselle lapselle mahdollisuus toteuttaa ja ilmaista itseään myönteisessä ilmapiirissä rauhallisessa oppimisympäristössä kasvaen, kehittyen ja oppien asioita omassa tahdissaan ryhmän jäsenenä. Lapset saavat keskittyä siihen, mikä on heidän tehtävänsä eli olemaan lapsia. Torpparin päiväkodissa on 75 hoitopaikkaa, 0-6 – vuotiaille lapsille. Torpparin päiväkoti järjestää myös iltahoitoa kello 21 asti. (Tuusulan kunnalliset päiväkodit 2011.)

4. DIALOGISUUS JA RYHMÄDYNAMIIKKA

Yleisessä kielenkäytössä dialogin käsitteellä tarkoitetaan kaksinpuhelua, vuoropuhelua tai keskustelua. Sana dialogi tulee sanoista ´dia´ ja ´logos´. Yhteen liitettyinä ne tarkoittavat väliin kerättyä. Dialogia on pidetty yhtenä keskeisenä osana sosiaalista kommunikaatiota, jota esiintyy kaikkialla, missä ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa. (Mönkkönen 2002, 33.)

Dialogia voidaan luonnehtia kahden tai useamman yksilön väliseksi kommunikatiiviseksi suhteeksi, jonka tarkoituksena on uuden luominen ja yhteisen ymmärryksen synnyttäminen. (Sarja 2003, 74.) Vaikka dialogi ja keskustelu rinnastetaan toisiinsa, eivät ne kuitenkaan ole samanlaisia puheenmuotoja. Keskustelussa on pyrkimys tasavertaisuuteen keskustelun osapuolten välillä, mutta kaikki keskustelutilanteet eivät ole kuitenkaan dialogisia. (Mönkkönen 2002, 33.) Keskustelu muistuttaakin enemmän monologia kuin dialogia, koska jokainen keskustelija pyrkii pysymään omissa näkemyksissään ja puolustamaan niitä.

Monologi on yhden ihmisen puhetta, mutta se kuten keskustelukin edellyttää vähintään kahden osallistujan samanaikaista läsnäoloa. Toisen yksilön olemassaolo ei vaikuta kuitenkaan puheen muotojen etenemiseen vaan puhujan tavoitteena on toisen näkemyksen muuttaminen. Keskustelun ja monologin tuloksena ei siis usein synny mitään yhteisesti uutta luovaa. Monologin taustalla on muuttumaton näkemys kielestä ja ihmisen tietoisuuden kehityksestä. (Sarja 2003, 74.) Dialogi voi siis olla luonteeltaan myös monologista, vaikka siinä olisikin kysymyksessä kasvokkainen vuorovaikutus, jossa osapuolet reagoivat toisiinsa ja jakavat yhteisiä sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä asioista. Sana ´dialogi´ onkin syytä erottaa ´dialogisuudesta´. (Mönkkönen 2002, 33.)

Dialogisuudessa on kyse osapuolten vastavuoroisista neuvotteluprosesseista, joissa syntyy jaettua ymmärrystä. Jaettua ymmärrystä voi tapahtua vain hetimitäin, spontaaneissa tilanteissa. Dialogisessa kommunikaatiossa osapuolet testaavat, tarkistavat, kyseenalaistavat ja uudelleen muotoilevat toisen puhetta. Tässä vuorovaikutuksessa osapuolet samalla luovat itseään koko ajan uudel-

leen ja määrittävät suhdettaan muihin. Dialogisuudessa halutaan korostaa vuorovaikutuksen vastavuoroisuutta, moniäänisyyttä ja moniarvoisuutta. (Mönkkönen 2002, 33–34.)

Toinen keskeinen dialogisuuden määrittäjä on se, ettei tiedon hankinnassa luoteta empiiriseen havaintoon tiedon lähteenä vaan ainoastaan käsitteellinen ajattelu on yleispätevän tiedon kriteeri. Dialogismiin perustuva tietokäsitys on hyvin dynaaminen, minkä vuoksi kommunikatiiviset käytännöt ja niiden välinen vuoropuhelu ovat keskeisiä ajattelun kehityksen kannalta. Dialogi ei ole tällöin pelkkää kasvokkaista vuorovaikutusta vaan dialogin käsite saa laajemman merkityksen. (Sarja 2003, 74–75.)

4.1 Hyvä dialogi

Hyvä dialogi perustuu aitoon Minä–Sinä-suhteeseen, joka on avoin, suora, molempinpuolinen ja läsnä oleva. Toinen ihminen kohdataan koko olemuksella. Tämän vastakohtana Minä-Se, subjekti-objekti -suhteessa toinen ihminen koetaan esineenä eikä häntä osata kuunnella. Onnistuneen dialogin avulla ihminen saa tietoa toisten kokemasta todellisuudesta. Samalla hänellä on mahdollisuus arvioida ja jäsentää omaa todellisuuttaan. (Kansalaisfoorumi 2011.)

Toimiva dialogi on myös yhteisön tasapainoisen kehittymisen perusedellytys. Yhteisö kehittyy oikeaan suuntaan, kun yhteisiä asioita koskevat päätökset perustuvat avoimeen keskusteluun ja yhteisen tahdon muodostukseen. Tällaisessa keskustelussa esille tuodut ajatukset punnitaan niiden todellisen painoarvon mukaan, ei sen mukaan kenen suulla tai mistä asemasta ajatukset on ilmaistu. Tärkeää on vain se, että kaikki sanomisen arvoinen tulee sanotuksi ja että parhaat ajatukset muodostavat perustan päätöksenteolle ja toiminnalle. Viimeaikaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa esitetty niin sanottu deliberatiivisen demokratian käsite viittaa demokratiaan, joka perustuu edellä kuvatun kaltaiselle vuoropuhelulle. Deliberatiivisessa demokratiassa toiminta perustuu yksimielisiin, yhteisymmärryksessä tehtyihin päätöksiin. (Kansalaisfoorumi 2011.)

Kun hyvä dialogisuus toimii, eli työyhteisössä tapahtuu oikeaa ihmiseltä ihmiselle kohdistettua keskustelua, ovat mielestäni mahdollisuudet myös työyhteisön optimaaliselle toiminnalle. Miehen saapuminen naisvaltaiseen työyhteisöön saattaa muuttaa sitä dialogisuutta joka on päiväkodissa saavutettu ja kenties myös muuttaa sitä ryhmädynamiikkaa, joka siellä on syntynyt.

4.2 Ryhmädynamiikka työyhteisön dialogisuuden pohjalla

Työyhteisöissä, kuten kaikissa muissakin ryhmissä on tietty ryhmädynamiikka. Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat monet eri tekijät. Ryhmän sisäiset tunnesuhteet, roolit ja vuorovaikutussuhteet tekevät kunkin ryhmän dynamiikasta yksilöllisen ja jäsentensä näköisen. Ryhmädynamiikkaan kuuluu, että sisäiset rakenteet elävät ja muuttuvat. (Niemistö 1999, 122.)

Ryhmädynamiikka syntyy jokaisen ryhmän jäsenen rooleista. Näiden roolien yhteentörmäykset aiheuttavat ryhmädynaamisia ilmiöitä. Yksilön roolinottoon vaikuttavat hänen omat persoonalliset taipumuksensa sekä ulkopuolelta, toisilta ihmisiltä tulevat odotukset. (Niemistö 1999, 107.)

Yhteisön kannalta roolit voi jakaa kolmeen ryhmään: kollektiiviseen, sosiaaliin ja persoonalliseen rooliin. Kollektiivinen rooli on se puoli ihmisestä, jonka havaitsemme vääjäämättä heti. Esimerkiksi sukupuoli, koko, ikä ja yleinen ulkoinen olemus kertovat meille jotain henkilöstä. Sosiaaliset roolit ovat sopimuksia. Esimies, alainen, opiskelija, puhuja ja kuuntelija ovat rooleja, jotka edellyttävät toisiaan. Persoonalliset roolit eivät ole sopimuksia. Intohimoinen ihailija, mustasukkainen rakastaja tai sydänystävä ei hetkessä vaihda rooliaan muuksi pelkän sopimisen tuloksena. Persoonallisiin rooleihin liittyy henkilökohtaisia tunteita, jotka ovat jossain määrin ”pakottavia”. Työelämä perustuu sosiaalisiin rooleihin. Silti sekä kollektiiviset että persoonalliset roolit vaikuttavat myös työelämässä. (Kopakkala 2005, 100–101.)

Työyhteisön ryhmädynamiikka vaikuttaa olennaisesti työyhteisön dialogisuuteen. Työyhteisössä vallitseva virallinen ja epävirallinen suhdejärjestelmä ovat hyvä esimerkki siitä, miten vahvasti ryhmädynamiikka vaikuttaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Virallinen suhdejärjestelmä sisältää virallisia, perustehtävän mukaisia asemia. Epävirallisessa suhdejärjestelmässä saavutetut asemat juontavat taas juurensa ryhmädynamiikasta. Työyhteisöjen sosiologias-ta tuttu epävirallinen suhdejärjestelmä viittaa jäsenten itsensä valitsemiin henkilökohtaisiin suhteisiin, jotka näkyvät muun muassa taukojen aikana ihmisten valikoidessa juttuseuransa. Epävirallinen suhdejärjestelmä sisältää vuorovaikutussuhteita, jotka vaikuttavat joskus salaa, joskus avoimesti virallisten suhteiden ohessa. (Niemistö 1999, 115–116.)

Toimiva työyhteisö edellyttää tiettyjen ehtojen toteutumista. Toimivassa työyhteisössä vallitsee hyvä ryhmädynamiikka ja ryhmän jäsenet ovat oppineet kun- nioittamaan toistensa erilaisia rooleja. Näin ollen ryhmä on luonut hyvän pohjan toimivalle dialogisuudelle. Vapautuneen ja avoimen ilmapiirin luominen vaatii pitkäjänteistä rakentamista. Ensimmäinen edellytys on turvallisuus. Voidak- semme ilmaista itseämme avoimesti on meidän voitava luottaa siihen, että tu- lemme kuulluksi ja ymmärretyksi.

Yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää, että ihmisiä kannustetaan ilmaisemaan erilaisia näkemyksiä. Kannustaminen merkitsee muun muassa sitä, että ihmisiä rohkaistaan ilmaisemaan todelliset mielipiteensä, epäilynsä ja kritiikkinsä. Toi- nen edellytys ihmissuhteiden toimivuudelle on ihmisten kohtaaminen sellaisina kuin he ovat. Jos työyhteisö haluaa nähdä henkilöstönsä vain päällikköinä, sih- teereinä ja muina ammattinimikkeinä, syntyy vain nimikkeiden välistä dynamiik- kaa. Ihmisenä olemisen rikkaus jää ulkopuolelle. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 95–96.)

Toimivat ihmissuhteet luovat perustan yhteisöllisyydelle. Ihmissuhteiden toimi- vuus ei tarkoita sitä, että työyhteisössä pitäisi vallita jatkuva harmonia ja yksi- mielisyys asioista. Harmoninen työyhteisö menettää ennen pitkää toimintaky- kynsä. Persoonaton ilmaisu ja profiilittomuus eivät johda mihinkään, ei myös-

kään jatkuva yksimielisyys kaikissa ryhmän asioissa. Yhteisön sisäinen dynamiikka syntyy jännitteistä ja erilaisista näkemyksistä. Kysymys onkin ennen kaikkea siitä, miten nämä näkemykset ja ihmisten moninaisuus saadaan esille ja ryhmän käyttövoimaksi. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 94.)

4.3 Yksilö ryhmässä ja itsereflektointi

Rooli voidaan määritellä jonkin jäsenen käyttäytymisenä suhteessa toisten odotuksiin. Rooli on sellaista ryhmän jäsenen käyttäytymistä, jota häneltä odotetaan. Tällainen on epävirallinen rooli. Jos ”ryhmän hauskuuttaja” eroaa ryhmästä, ei tilalle valita uutta hauskuuttajaa. Mutta jos ryhmän puheenjohtaja eroaa ryhmästä, on hänen tilalleen valittava uusi puheenjohtaja. Puheenjohtajan rooli on virallinen rooli, joka voidaan määritellä seuraavasti: rooli on niiden normien joukko, jotka koskevat jotain asemaa. Roolit määritellään tiettyihin asioihin liittyviksi normeiksi. Normeiksi nimitetään hyvinkin erityyppisiä asioita. Normi voi olla sääntö, jonka noudattamatta jättämisestä seuraa muiden ryhmän jäsenten rangaistus. (Helkama 2005, 268–271.)

Dialogissa itsensä sisäinen kuunteleminen on yhtä tärkeää kuin toisen kuunteleminen. Dialogisuuden tavoitteena on tiedostava ja toimintakykyinen ihminen. Tietoisuus mahdollistuu kanssakäymisessä, dialogissa toisten ihmisten ja ympäristön kanssa. Tietoisuus taas mahdollistaa arvioivan ja kriittisen ajattelun eli reflektion. Reflektio on ajatteluprosessi, jossa henkilö tarkastelee ja käsittelee kokemuksiaan, ajatuksiaan tai tunteitaan analyyttisesti voidakseen yhdistää ja rakentaa uusia näkökulmia suhteessa aikaisemmin oppimaansa. Tapahtumien, ajatusten ja tunteiden uudelleen arviointi synnyttää uusia näkökulmia ja mahdollistaa uusien ajattelutapojen ja toimintamallien kehittymisen. Refleктоiva ote työhön ja omaan toimintaan antaa työntekijälle valmiuksia kehittyä työssään ja osana työyhteisöä. Reflektion avulla työntekijä pystyy kehittämään omia vuorovaikutustaitojaan ja dialogia työyhteisössä. (Punkanen 2009, 50–53.)

Miehen tuleminen naisvaltaiseen työyhteisöön voi olla suuri muutos työpaikalla. Se, että työyhteisö koostuu vain toisen sukupuolen edustajista saattaa aiheuttaa homogeenisen ilmapiirin, jossa on vain tietynlaisia puheenaiheita, samankaltaisia harrastuksia ja ihmisten elämäntilanne voi olla hyvin samankaltainen. Vain yhden sukupuolen edustajista koostuva työyhteisö luo käytännön järjestyjä, kuten yhteisen pukuhuoneen. Toisen sukupuolen edustajan saapuminen tällaiseen työyhteisöön vaikuttaa niin työilmapiiriin kuin käytännön järjestelyihin: kenties pitää valita puheenaiheensa tarkemmin ja tälle toisen sukupuolen edustajalle pitää kenties keksiä oma pukuhuone, jota ei ehkä ole suunniteltu koko rakennukseen tai sitten hyväksyä se, että joutuu vaihtamaan vaatteensa samassa pukuhuoneessa. Avoimen kommunikaation lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös vuorovaikutuksen laatuun. Muutoksen herättämät tunteet ja ajatukset olisi saatava tuoda esille, jotta muutosvastarinta hellittäisi. Työyhteisössä, jossa kommunikaatio toimii ja työntekijät saavat oikeudenmukaisesti osallistua päätöksentekoon on myös vähemmän vastarintaa muutosta kohtaan. (Haapaniemi 1998, 152.)

4.4 Yksilön keinot vaikuttaa yhteisössä

Ihminen on pohjimmiltaan eläin ja sosiaaliset eläimet ylläpitävät yhteisönsä sosiaalista järjestystä yksilöiden dominanssihierarkian avulla. Ensin osoitetaan rituaalisin elein tai riidellen kumpi dominoi ja kumpi alistuu, ja vasta sitten ystävällinen lähekkäin olo on mahdollista. Yksinkertaisimmillaan valtasuhteiden ja ystävällisyyden osoittaminen kulkee ihmisilläkin samaa kaavaa. (Helkama 2005, 212–213.)

Erving Goffman totesi 1950-luvun lopulla, että toisten käsitykset riippuvat siitä, mitä he meistä ajattelevat. Se mitä he ajattelevat, riippuu taas siitä, minkälaisen kuvan me annamme itsestämme. Tästä johtuen on edullista manipuloida tätä antamaamme kuvaa. Helpoiten se käy säätelemällä käyttäytymistämme. Tätä prosessia, jossa muutamme käyttäytymistämme erilaisiin tilanteisiin, kutsutaan

”vaikutelman kontrolliksi”. Vaikutelman kontrollin avulla ohjaamme toisten käyttäytymistä meitä kohtaan. (Helkama 2005, 374–375.)

4.5 Huono ilmapiiri työyhteisössä

On yleistä tietoa, että työelämän vaatimukset kovenevat jatkuvasti ja jatkuvassa muutoksessa mukana pysyminen luovat vaativan työympäristön sosiaalialalla työskenteleville. Tätä hankaloittaa valitettavan usein vielä huono työilmapiiri työyhteisössä, joka voi ilmetä esimerkiksi työpaikkakiusaamisena. Huono ilmapiiri vaikuttaa monin negatiivisin tavoin koko työyhteisöön ja siihen tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, esimerkiksi dialogisuuden avulla.

Maija-Reetta Mänttari-van der Kuip (2008) Pro gradu-tutkielmassaan tarkastelee työpaikkakiusaamista työelämän muutoksessa. Hän perehtyy työympäristössä vaikuttaviin tekijöihin, jotka toimivat kiusaamisen aiheuttajina, eikä yksilötekijöihin. Kvantitatiivisena tutkimuksena toteutetussa tutkimuksessa 13,3 prosenttia työntekijöistä on kokenut työpaikkakiusaamista. Puolet kiusaamista kokeneista kertoo kiusaajan olevan oma esimies. Kiusaamiseen on liittynyt esimerkiksi syrjimistä, tehdyn työn vähättelyä ja mitätöintiä, selän takana juoruaamista sekä työnteon vaikeuttamista. Työntekijöistä vain 7,8 prosenttia kertoi itse kiusanneensa työpaikallaan. (Mänttari-van der Kuip 2008, 3, 50.)

Tutkimuksen mukaan kiusaamista ilmeni erityisesti muutosten yhteydessä, esimerkiksi muutokset työn vaatimuksissa, rasittava kiire, tulosvaatimukset, työhön kohdistuva häiritsevä arviointi, palkkoihin liittyvät ristiriidat sekä työpaikan kilpailuhenki. Tiimi- ja ryhmätyö puolestaan toimivat työpaikkakiusaamiselta suojaavina tekijöinä. Kiusaamista aiheuttavat tekijät näyttävät liittyvän resurssien vähyteen sekä kiristyneisiin vaatimuksiin, jotka koskevat resurssien käyttöä. Jatkuvat muutokset ja kiristyneet vaatimukset saattavat olla uhka sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnille. Hälyttävää on se, että sosiaalialan työntekijöistä 47 prosenttia on havainnut työpaikallaan työpaikkakiusaamista (Mänttari-van der Kuip 2008, 51, 78–83).

Tutkimuksen tulokset kuvaavat hyvin sitä, että sosiaalialalla kiusaamiseen ei välttämättä osata puuttua tai siihen ei puututa tehokkaalla tavalla. Monilta työpaikoilta todennäköisesti myös puuttuu toimintaohjelma kiusaamistilanteiden varalle, eikä tilannetta siten osata käsitellä tarvittavalla tavalla. Siten kiusaamisen kierre voi vapaasti jatkua, ja päättyä lopulta jopa sairaspoissaoloihin ja kiusatun syrjäytymiseen työelämästä. Hankalia ovat myös kiusaamistilanteet, joissa yksikön esimies on kiusaaja. Tällainen tilanne onkin valitettavan yleinen tutkimuksen valossa. Esimiehellä on velvollisuus puuttua kiusaamiseen työpaikalla (Työturvallisuuslaki 2002, 28§).

Työolobarometrin mukaan (2008) palkansaajista 40 prosenttia on havainnut työpaikallaan henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista, joka on ollut joko työkavereiden tai asiakkaan taholta, tai kummaltakin taholta kohdistuvaa. Henkistä väkivaltaa ilmenee yleisemmin julkisella sektorilla kuin yksityisellä palvelusektorilla. Kunnissa 44 prosenttia työntekijöistä on havainnut työkavereiden taholta tullutta työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta ainakin joskus. Palkansaajista 60 prosenttia on kokenut ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. 59 prosenttia on kokenut työpaikoilla työntekijöiden välisiä ristiriitoja. (Ylöstalo & Jukka, 2008, 28, 31.) Työpaikkakiusaaminen ja huono ilmapiiri työpaikoilla on siis hyvin yleistä.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuoltoa työntekijöille (Työterveyshuoltolaki 2001, 1§). Lain mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä muun muassa työhön liittyvää terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa. Laki velvoittaa siten myös jokaisen työntekijänkin toimimaan ja puuttumaan ongelmatilanteisiin. Jokaisen on kannettava vastuunsa yleisestä työhyvinvoinnista ja jokaisella on velvollisuus puuttua ongelmatilanteisiin ja pyrkiä ratkomaan niitä.

Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, joka edistää ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä, työolojen kehittämistarpeita ja työympäristöön vaikuttavia tekijöitä. Myös työntekijän yleisenä velvol-

lisuutena on välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työnantajan on puututtava käytettävissä olevin keinoin häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, jos sellaista esiintyy.

5. MIES VARHAISKASVATTAJANA

Varhaiskasvatus on mielestäni päiväkotien tärkeimpiä tehtäviä, lasten sosiaalisten taitojen kehittämisen ohella. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan yksinkertaisesti ennen peruskoulun aloittamista tapahtuvaa kasvatusta lapsille. (Brotherus, Helimäki & Hytönen. 1994, 31.) Varhaiskasvatuksen perustehtävänä on luoda edellytykset lapsen kehittymiselle monipuoliseksi persoonallisuudeksi ja yhteiskunnan aktiiviseksi jäseneksi. (Brotherus ym. 1994, 32).

Friedrich Fröbel (1788–1852), loi nykyisen lastentarhapedagogiikan perusteet ja niiden mukaan juuri lapsiryhmä on lapselle se kasvualusta, joka luo puitteet aйдolle ihmisyydelle. (Brotherus, Hasari & Helimäki, 1990, 69–70). Fröbelin mukaan lapsi tarvitsee ympärilleen muita lapsia, eli vertaisryhmän. Tämä vertaisryhmä antaa lapselle mahdollisuuden reflektoida itseään muihin lapsiin nähden. Mahdollisuus ”peilata” itseään luo lapselle kuvan itsestä, eli oman identiteetin, joka toimii pohjana koko lapsen kehitykselle. (Brotherus, ym. 1990, 70).

5.1 Tasa-arvoisuus varhaiskasvatuksessa

Kuten edellä mainittiin, lapsen kehitykselle on tärkeää, että lapsi saa kokemuksia muista lapsista. Lapsen kehitykselle on tärkeää saada kokemuksia myös erikäisistä ihmisistä, tytöistä ja pojista, naisista ja miehistä aikuisista yleensäkin. (Brotherus, ym. 1990, 70). Lapsen kehitykselle olisi siis tärkeää, että heillä olisi päiväkodeissakin miestyöntekijöitä, antamassa juuri näitä kokemuksia. Mikä olisikaan päiväkotia parempi paikka oppia miehen ja naisen eroja samalla kun oppii, että molemmat ovat yhtä tasa-arvoisia.

Lasten ja naisten suhdetta on pidetty erityisenä ja aihetta on tutkittu laajasti, mutta 1900-luvun lopulla myös isyydestä on keskusteltu enemmän. Ikävä kyllä, tutkimukset ovat olleet varsin ongelmakeskeisiä. Isistä on puhuttu varsinkin silloin, kun perheen tai lapsen ongelmien on ajateltu olevan yhteydessä isyyteen. (Alasuutari 2003, 19.) Miestyöntekijöiden tärkeys varhaiskasvatuksessa on näh-

tävissä myös tämän trendin kautta. Tasapainoinen tuki niin naisilta kuin miehiltäkin on tärkeää lapsen kehittämiselle ja sitä tulisi tutkia huomattavasti enemmän.

Varhaiskasvatushenkilöstö muodostaa moniammatillisen kasvattajayhteisön, jonka toiminta perustuu suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyvissä asiakirjoissa oleviin ja yhteisesti sovittuihin arvoihin ja hyväksi todettuihin toimitapoihin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 16.) Varhaiskasvatustoimintaa ohjaavat yhteiset arvot, kuten tasa-arvo. Tasa-arvo varhaiskasvatuksessa voisi esimerkiksi tarkoittaa sitä, että kaikki työntekijät, niin naiset kuin miehetkin ovat oikeutettuja olemaan varhaiskasvattajia. Lasten tasa-arvontajun kehittymisen kannalta olisi hyvä, jos päiväkodeissa olisi myös miesvarhaiskasvattajia. Työntekijät toimisivat loistavana malliesimerkkinä lapsille, kuinka tasa-arvo toteutuu jokapäiväisessä arjessa.

5.2 Lapsen toiminta ja tehtävät

Lapsen toimintaan ja ajatteluun on olemassa kanava, joka aukeaa keskustelemalla ja toimimalla lapsen kanssa samalla havainnoiden lasta ja hänen toimintaansa. Kasvattajien tulee omata tietty sensitiivisyys ja sitoutuneisuus lapselle ominaisten tapojen tukemiselle. Lapselle ominaisia tapoja toimia ovat liikkuminen, leikkiminen, tutkiminen ja eri taiteiden avulla tapahtuva itsensä ilmaiseminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.)

Leikki on lapsen työtä ja parhaimmillaan leikkiessään itsensä vuoksi, lapsi saa leikistä syvää tyydytystä. On usein kasvattajan vastuulla, että lapselle on mahdollista saada tyydytystä leikistään. Kasvattajan tulee tulkita ja ymmärtää lapsen sanalliset ja sanattomat aloitteet ja aikomukset. Kasvattajan tulee antaa sopivasti vapautta leikkiä ja samalla sopivasti epäsuoraa ohjausta. Epäsuoran ohjauksen tarkoituksena on rikastuttaa leikkiä välinein ja mielikuvin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.) Kasvattajan tulee seurata lasten populaarikulttuuria, joka kuuluu nykypäivänä erottamattomana osana lasten arkeen. Tällä

tavalla kasvattaja pystyy peilaamaan lasten leikkejä ja ymmärtämään niitä paremmin. Kasvattajat osaavat eritellä ja ymmärtää leikkiä myös oppimisen näkökulmasta. He ymmärtävät liikunnallisten taitojen, kielen oppimisen, sosiaalisten taitojen, toisen osaan asettumisen ja kuvittelun kyvyn merkityksen. Kasvattaja osaa taten antaa tilaa lapsesta lähtöisin oleville, rajuillekin leikki-ideoille. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.)

Liikkuminen on tärkeää lapsen fyysisen ja motorisen kehityksen kannalta. Kasvattajan tehtävänä on mahdollistaan lapsille päivittäinen liikuntamahdollisuus, poistaa liikuntaa rajoittavia esteitä ja kannustaa vähän liikkuvia lapsia liikkumaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.) Miestyöntekijät kannustavat lapsia liikkumaan omalla esimerkillään. Se, että menee pelaamaan lasten kanssa, on kenties tehokkain keino saada se huonosti liikkuvakin lapsi mukaan toimintaan.

Kasvattajien tulee mahdollistaa lapsille myös itsensä ilmaiseminen taiteellisilla keinoilla kuten musiikin, kuvataiteen, tanssin, draaman, kädentaitojen ja lastenkirjallisuuden kautta. Yksi tärkeimmistä kasvattajien tehtävistä on antaa lapsille aikaa ja rauhaa lapsen omalle mielikuvitukselle ja luovuudelle. Kasvattajat ohjaavat motorisessa ja teknisessä osaamisessa, jossa keskitytään lapseen ja onnistumisen kokemusten luomiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.)

Tutkiminen on lapselle luontaista ja maailman ihmeiden pohtiminen tyydyttää lapsen synnynnäistä uteliaisuutta. Kasvattajan tehtävänä on luoda mahdollisimman innostava, kannustava ja luova ilmapiiri omalla toiminnallaan ja asenteillaan. Omalla esimerkillään kasvattajat kannustavat ja mahdollistavat lapsen ongelmanratkaisua, luovuutta ja mielikuvitusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 20.)

6. MIESNÄKÖKULMA

Tässä tutkimuksessa on tärkeää huomioida, että miehet ja naiset eroavat toisistaan, sillä tutkimukseni käsittelee näiden erojen aiheuttamaa vaikutusta. Itse miehenä tarkastelen tätä tutkimusta ja koko kyseistä aihetta miesnäkökulmasta. Miesnäkökulmasta asioita tarkastelee ja tutkii myös Suomen Miestutkimuksen seura SUMS. Tieteessä sukupuolta tarkastellessa miehet saavat yleiskäsitteen kuten yksilö, kansalainen tai henkilö, kun taas naiset saavat tutkimuksen painopisteen sukupuolensa vuoksi (Miestutkimuksen Seura 2011.) Tässä työssä painopisteessä ovat miehet juuri siksi, koska he ovat miehiä perinteisesti naisvaltaisella alalla. Miestutkimus, jota tässä tutkimuksessa itsekkin toteutan, tekee miesten sukupuolisuuden ja ruumiillisuuden näkyväksi ja merkitseväksi.

Tutkimukseni peruspilarina toimii vahvasti miehisuus ja se mitä on olla mies. Suomessa on tehty paljon miehiä käsitteleviä tutkimuksia muun muassa historian-, sosiologian- ja työelämäntutkimuksen aloilla, mutta useat näistä tutkimuksista sivuuttavat joko kokonaan tai osittain sukupuolinäkökulman (Miestutkimuksen Seura 2011).

Miesnäkökulma on esillä tutkinnassani omien kokemusteni kautta ja kiertävän miestyöntekijän haastattelun avulla. Olisin halunnut haastatella enemmän miehiä, mutta haastattelualueellani Tuusulan Kellokoskella ei ollut enempää miestyöntekijöitä päiväkodeissa. Tulin siihen johtopäätökseen, että miehiltä saisi jokin tapauksessa luultavasti vähemmän objektiivisen kuvan heidän omasta merkityksestään ja tarpeellisuudestaan, sillä itsensä arvioiminen ja arvostaminen ovat vaatimattomille suomalaisille tyyppillisesti vaikeita asioita.

Havainnointipäiväkirjani tulkinnassa huomasin, että päiväkodissa miehistä on olemassa stereotypioita. Stereotypioita kuten, että mies on auktoriteetti, joka antaa pikkupojille miehenmallin ja tytöille fyysistä turvaa. Stereotyyppisesti taas nainen on hoitava hahmo, joka antaa toisenlaista, lempeää turvaa. Nuorista aikuisista miehistä, joita tässä kutsun ”pojiksi”, on olemassa myös stereotypia, että he ovat innokkaita pelaamaan pihapelejä kuten jalkapalloa ja sählyä. Minul-

le miehenä nuo stereotypiat osuvat melko tarkkaan kohdalleen, mutta ne eivät ole koko totuus, sillä pidän pihapelien ohella myös satujen lukemisesta, askartelusta, maalaamisesta ja yleensäkin kädentaidoista. Tutkimukseni mukaan olen myös lempeä ja turvallinen aikuinen, enkä suinkaan pelkkä auktoriteettihahmo.

Mies on perinteisesti perheen pää ja nainen synnyttää lapset ja hoitaa niitä kun mies kantaa leivän pöytään. Nykypäivänä tämä ei pidä paikkansa, mutta silti ajatus on sitkeästi ihmisten mielissä. Se, että mies hoitaa lapsia, on edelleen hieman outo ajatus monelle. Miehet ovat olleet kasvattajia ja opettajia jo pitkän aikaa suomalaisessakin yhteiskunnassa, mutta lähinnä kouluikäisille lapsille. Miehillä ”sopivia” töitä ovat olleet raskaat fyysiset työt tai korkean asemantoimet, joissa päätetään suurista asioista. Yhteistä noille hyvin erilaisille töille on runsaskätinen korvaus tehdystä työstä. Nykyään miehille ei työssä kenties välttämätöntä olekaan suuri palkka, vaan työn mielekkyys ja tieto siitä, että tehdyllä työllä on merkitystä.

Miesnäkökulmaa sivuttiin myös Lammi-Taskulan (1993, 18), tutkimuksessa, jossa mieslastentarhanopettajat mainitsivat miesnäkökulman olevan tärkeä lähtökohta työlleen ja se, että työtoverit pyytävät miesnäkökulmaa asioihin, on ollut mieluisa positiivinen huomionosoitus.

7. TUTKIMUSPROSESSI

Päädyin kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen, sillä halusin selvittää naistyöntekijöiden ajatuksia, tunteita ja mielipiteitä miestyöntekijöistä päiväkodissa. Halusin, että haastateltavat pääsevät kertomaan aidosti ja oikeasti sanottavansa, eikä vain vastaamaan kysymyksiin, sillä joskus kysymys itsessään rajoittaa ja muuttaa vastausta ja asia jonka haastateltava olisi halunnut sanoa, jää sanomatta.

Kvalitatiivista tutkimusta voidaan joissain määrin pitää määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta laadukkaampana tutkimuksena. (Eskola, Suoranta, 1998, 13). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja sen analyysissä pyritään kaiken tieteellisen tutkimuksen tavoitteeseen eli pakotetaan todellisuus vastaamaan tutkijan sille asettamiin kysymyksiin. (Alasuutari, 1994, 24.)

Tutkimukseni alkoi teemahaastatteluilla ja osallistuvalla havainnoinnilla kolmessa kellokoskelaisessa päiväkodissa. Haastattelin yhteensä yhdeksää naista, kolmea naista jokaisesta päiväkodista ja yhtä kiertävää sijaista, joka on mies. Hän kiertää sijaistamassa vuorotellen kyseisissä päiväkodeissa. Haastattelut toteutettiin työpäivän ohessa haastateltavien työpaikoilla. Samalla kerralla havainnoin lasten ja työntekijöiden reagoimista minuun miehenä päiväkodissa. Haastattelujeni analyysissä olen jättänyt vastaajat anonyymeiksi, jotta he voisivat kertoa mahdollisimman vapautuneesti ja rehellisesti omia mielipiteitään, eikä heidän tarvitse miettiä sanomisiensa mahdollisia seuraamuksia. Koodasin vastaajat numeroilla yhdestä kymmeneen, jotta tulokset näyttäytyisivät mahdollisimman selkeästi. Analysoin aineistoa induktiivisesti, eli päätin aineistolähtöisesti mitä haastateltavat ovat halunneet sanoa. (Hirsjärvi, Hurme 2010, 136.)

8. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineistona käytin yhdeksän naisen ja yhden miehen teemahaastatteluja. Kaikki haastateltavat työskentelevät päiväkodeissa Kellokoskella. Valitsin kellokoskelaiset päiväkodit, koska tiesin omasta kokemuksesta, että joissain niissä on ollut miestyöntekijöitä ja joissain ei. Kun tutustuin kyseisiin päiväkoteihin tarkemmin, kiinnostuin siitä, onko niinkin pienessä kylässä, kuten Kellokoskella, merkittäviä eroja päiväkotien välillä. Pohdin, onko Kellokosken uusimmalla ja vanhimmalla päiväkodilla eroavaisuuksia siinä, millä lailla työntekijät kokevat miestyöntekijän vaikuttavan omaan päiväkotiinsa. Haastateltavat valitsin kolmesta eri päiväkodista: uusimmasta eli Torpparin päiväkodista, vanhimmasta eli Kellokosken päiväkodista ja siltä väliltä olevasta Impilinnan päiväkodista. Haastattelut toteutin kevään ja syksyn 2010 aikana. Haastatteluista muodostui 28 sivua litteroitua tekstiä. Lisäaineistona käytin omaa havainnointipäiväkirjaani, johon kirjoitin huomioita päiväkodeista, joissa kävin haastattelemassa. Analysoin aineistoni teemoittelua ja sisällön analyysiä hyväksi käyttäen.

8.1 Aineiston laadukkuus ja reliaabelius

Ensimmäinen laadukkuutta edesauttava teko oli tehdä hyvä haastattelurunko (LIITE 1). On tutkimuksen eduksi miettiä, mitä teemoja voidaan syventää ja minkälaisia lisäkysymyksiä voidaan kysyä. (Hirsijärvi, Hurme 2010, 184). Haastattelurunko muodostuikin hyvin tilanteeseen mukautuvaksi ja helposti sovellettavaksi oli kyseessä sitten hyvin puhelias, jo vuosia työssä ollut tai sitten ujo ja juuri työssään aloittanut haastateltava.

Haastatteluaineiston laadukkuus määrittelee sen luotettavuuden, eli reliaabelisuuden. Reliaabelisuus tarkoittaa sitä, että kaksi arvioijaa pääsee konseksukseen eli yhteisymmärrykseen luokituksista tai sitä, että kahdella rinnakkaisella menetelmällä saataisiin täsmälleen sama tulos. (Hirsijärvi, Hurme 2010, 186.) Haastatteluihin saapui 100 % vastaajista. Se, että kaikkia haastateltavia on haastateltu, tekninen materiaali on hyvälaatuista, aineiston luokittelu on joh-

donmukaista ja litterointi on tasalaatuista ja noudattaa samoja sääntöjä alusta loppuun, takaa aineiston laadukkuuden. (Hirsijärvi, Hurme 2010, 185).

8.2 Aiemmat tutkimukset

Vertailen tuloksiani kahteen aikaisempaan tutkimukseen miehistä päiväkodissa. Johanna Lammi-Taskula (1993) on tehnyt tutkimuksen ”Kummajainen vai kunnan mies? – Miehet lastentarhan opettajina” ja Merja Tamminen (1995) ”Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä”. Molemmat tutkimukset ovat valideja valintoja vertailukohdiksi niin aiheensa kuin laatunsakin puolesta. Lammi-Taskulan tutkimus on tehty Sosiaali- ja terveysministeriölle ja Tammisen tutkimus on tehty Joensuun yliopistossa, molemmat instanssit ovat arvostettuja eikä ole syytä epäillä kummankaan luotettavuutta.

8.3 Miesten saamat roolit päiväkotien työyhteisöissä ja lapsiin nähden

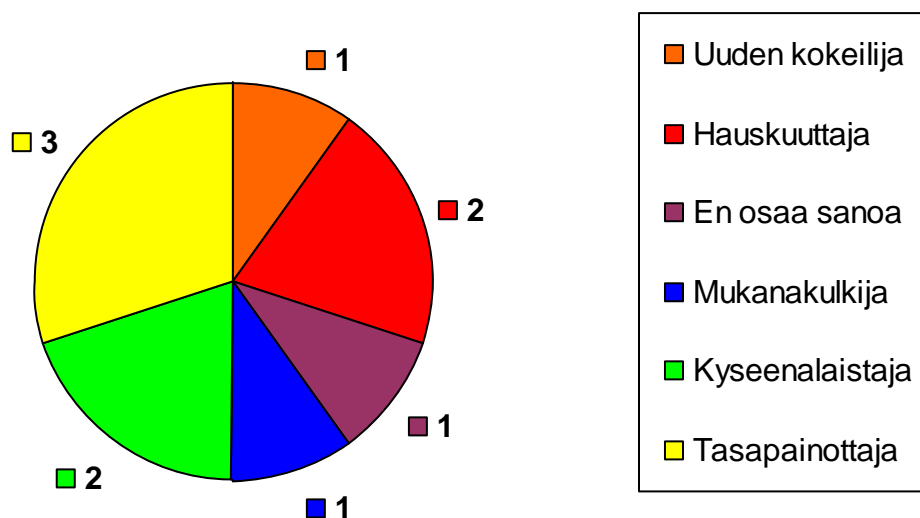
Yksi selkeimmistä asioista, joka oli heti nähtävillä analysoidusta aineistosta, oli se, minkälaisia rooleja miehet ovat saaneet päiväkodeissa. Aineisto osoittaa, että suurin osa miehistä, jotka ovat olleet näissä kyseisissä päiväkodeissa, ovat olleet opiskelijoita, siviilipalvelusmiehiä tai hyvin lyhytaikaisia sijaisia. Uskon, että tämä lyhytaikaisuus on johtanut siihen, että miehet ovat saaneet lapsilähtöisiä rooleja kuten ”pelaaja”, joka pelaa lasten kanssa, sen sijaan, että pelkästään ohjeistaisivat lapset pelaamaan keskenään (KUVIO 2). Tuo sama lyhytaikaisuus näkyy myös siten, että miehille ei ole annettu tai he eivät ole ottaneet suurta kasvatusvastuuta päiväkodeissa.

Työyhteisössä miehet ovat näyttäneet hauskana erikoisuutena, joka tuo hienoa huumoria ja uusia tuulia työyhteisöön (KUVIO 1). Miehet ovat myös tasoitaneet naisten keskinäisiä konflikteja. Tästä lisää tuonnempana, kun käsitellään työilmapiiriä.

Pam Foley ja Stephen Leverett toteavat teoksessaan "Connecting with children – developing working relationships" (2008), että monet lapset kokevat yhden elämänsä suurimmista siirtymisistä pois lähiomaisten luota, kun he tulevat päiväkotiin. Heidän mukaansa lapset voivat kokea nämä aikaiset siirtymiset suurina menetyksinä, koska he esimerkiksi ikävöivät perheitään. Tämä on merkittävää, kun tarkastellaan miesten saamia rooleja lasten keskuudessa ja miksi miehiä pitäisi olla enemmän päiväkodeissa. Päiväkodissakin olisi hyvä olla miehen malli, joka olisi positiivinen ja kannustava jotta lapsen minäkuvasta tulisi tasapainoinen ja siirtymä olisi kenties helpompi.

Miestyöntekijöiden roolit työyhteisössä olivat seuraavanlaisia (KUVIO 1). Haastateltavat saivat mainita useampia rooleja. Kymmenestä haastateltavasta kolme piti miehen roolia "tasapainottajana", joka luo tasoittaa korkeimpia tunnekuohuja ja luo heterogeenisemmän työilmapiirin. Kaksi piti miehen roolia hauskuuttajana, joka tuo huumoria työyhteisöön ja työhön itseensä. Kaksi haastateltavaa vastasi rooliksi kyseenalaistajan, joka kyseenalaistaa päiväkodin tapoja ja menetelmiä tavoitteenaan luoda parempia keinoja ja ratkaisumalleja. Yksi vastaaja vastasi miehen roolin olevan "mukanakulkija", joka tekee mitä pyydetään, mutta ei ole kovin oma-aloitteinen. Yksi haastateltava koki miesten olevan rohkeasti uutta kokeilevia ja yksi ei osannut sanoa, koska ei ollut koskaan työskennellyt miestyöntekijän kanssa päiväkodissa.

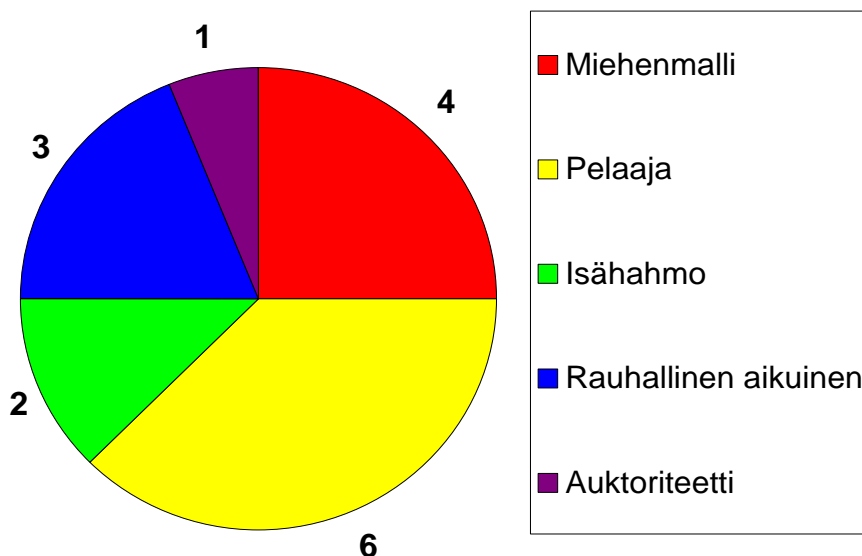
Vastaukset kappaleina (n=10)



KUVIO 1. Miestyöntekijöiden saamat roolit työyhteisössä.

Miestyöntekijät roolit lasten parissa saivat seuraavanlaisia vastauksia (KUVIO 2). Haastateltavat saivat samoin kuin edellä, mainita kaikki sellaiset roolit, joita heille tuli mieleen. Kuusi haastateltavaa piti miestyöntekijän roolia pelaajana, sellaisena joka riehuu, painii ja pelaa pelejä lasten kanssa, eikä pelkästään ohjaa toimintaa. Neljä vastaajaa koki miehen roolin olevan ”miehenmalli”, rooli joka toimii esimerkkinä ja joka antaa mallia lasten omalle tasapainoiselle kehitykselle. Kolmen vastaajan mielestä miestyöntekijät saivat roolin olla varta vasten se ”rauhallinen aikuinen”, joka vahtii lasten leikkiä, lukee satuja ja esimerkiksi rakentelee lasten kanssa palikoilla. Kahden haastateltavan mielestä miestyöntekijät toimivat isähahmona lapsille, rooli jossa yhdistyy esikuvana oleminen, auktoriteetti ja hoivaaminen. Yhden vastaajan mielestä miestyöntekijä saa auktoriteetin lapsiin nähden ja että tämä myös käyttää tuota auktoriteettiä työvälineenä.

Vastaukset kappaleina. (n=10)



KUVIO 2. Miestyöntekijöiden saamat roolit lasten parissa.

Myös muut tutkijat saivat samankaltaisia tuloksia omissa tutkimuksissaan miesten rooleista päiväkodissa. Miesten nähdään tarjoavan lapsille maskuliininen roolimalli ja heidän odotetaan tekevän niin sanotut perinteiset miestentyöt. (Tamminen 1995, 108).

Haastateltava 2: Miehiä käytetään just pelaamisessa ja tämmösesä niinku fyysisessä. Ehkä just niinku semmonen viihdyttäjän rooli enemmän kuin ehkä se semmonen niinku kasvattajan rooli tai siis hoitajana, ehkä enemmän siis tommonen, niin. hauskuttaja ja kyseenalaistaja, koska se on niinku ihan tota tervettä, että tulee tota miesnäkökulmaa joihinkin asioihin, että miksi tehdään näin ja miksi ei tehdä näin. Mutta tota, niinku ne on ollu tosiaan niitä opiskelijoita, mutta kyllä mä sen hauskuuttajan ottasin, että se on semmonen...

Haastattelija: Naistennaurattaja?

Haastateltava 2: Niin naistennaurattaja! Se, se on se huumorin kukka se kaunein kukka. Mutta tota lasten silmissä ni se auktoriteetti on niinku heti kun ne tulee tänne, kun ne on miehiä, kun ne on tottunu olemaan naisten kanssa, lapset, hoidossa.

Myös miestyöntekijöiden rooli lasten parissa korreloi omien tulosteni ja aiempien tutkimusten kanssa. Päiväkodin miehet riehuvat ja peuhaavat lasten kanssa ja miehiä on pidetty esimerkiksi kiipeilypuuna, toisin kuin naiset jotka eivät ole siihen lähteneet. (Lammi-Taskula 1993, 26.)

Haastateltava 6. No enemmän semmosia pelaajia. Liikkuvia. Semmonen oletus et nehän on heti fyysisesti, mennään tuolla, pelataan palloa ja painitaan ja tehdään kaikkee tällstä miesmäistä

Haastateltava 7. No aikalailla niinku semmosia niinku saattaa olla vauhdikkaampia rooleja just näitten pelaamisten takia, jalkapallot, sählyt, tällaset ehkä enemmän. Mut sit taas toisaalta ei voi yleistää mun mielest sillee, että sitten saattaa olla niin, että lapset on tykänny hirveesti, kun meillä on diakone, hän on ollu siellä ja on valittu dioja joissa on satuja, joita hän sitten on lukenut siitä kuvasta, niitä satuja ja lapset on tykänny.

8.4 Kokemukset miestyöntekijöistä ja heidän vaikutuksestaan työilmapiiriin

Kuten aiemmin totesin, miehet on koettu hauskana piristeenä työyhteisössä. Useiden naistryöntekijöiden mielestä miestyöntekijät omaavat erilaisen huumorintajun kuin naiset ja tämä on erittäin positiivinen asia heidän mielestään. Miehet on myös koettu työyhteisön ilmapiiriä tasoittavana ja rauhoittavana tekijänä. Monen haastateltavan mukaan miesten suora, mutkaton ajatusmalli on erittäin hyvä asia työyhteisössä, toisin sanoen se, että asioista puhuu ja asioita tekee liikaa miettimättä ja analysoimatta. Yksipuolinen sukupuolirakenne näyttäytyy miehille epämieluisana. Miehet nähdään terveenä vastapainona ja tasapainottavana tekijänä liian homogeeniselle työyhteisölle. (Lammi-Taskula, 1993, 31).

Haastateltava 1. Toive oliski että olis miehiä niinku mun mielestä tasottaa sitä työyhteisön ilmapiiriä ja asioiden käsittelyä monessa asiassa niinku helpottaa niitä asioiden eteenpäin viemisiä, et tota olis niinku se miestenkin mielipide siellä.

Haastateltava 2. No tietysti miehestä riippuen miesten huumorintaju ni sitä kaivataan, ja semmonen asioihin että ei tehdä tikusta asiaa

vaan mennää hippasen niinku rennommassa meiningissä kuin pelkästään naisten keskuudessa.

Aikaisemmissakin tutkimuksissa miestyöntekijöillä on ollut vaikutusta työpaikan ilmapiiriin. Työilmapiiri on asia joka määrittelee hyvin pitkälle työssä viihtymisen asteen ja sen, miten työntekijät jaksavat työssään. Miestyöntekijöiden on koettu vähentävän juoruilua, konflikteja ja lisäävän yhteiskunnallista keskustelua. (Tamminen 1995, 80).

Haastateltava 3. Varmaan vähän silleen tasottavasti, silleen et naiset varmaan pitää kuohuja sisällään kun on miehiä töissä, talossa. Työilmapiiriin, must tuntuu et parantavasti se siis mulla, tästä on niin paljon aikaa kun on ollut työntekijänä mies, että kyl se on ollu semmonen niinku tasottavaa, kyl se olis positiivista jos täällä olis kokoajan mies. Se vähän tasottais näin hurjimpia kärkiä sit noist naisten kotkotuksista, ku ei ehkä kehtaakkaan pistää kaikkee tiskiini heti.

8.5 Miestyöntekijöiden tarpeellisuus päiväkodeissa

Miesten tarpeellisuuden suhteen vastaajat olivat täydellisen yksimielisiä. Haastatellut olivat erittäin painokkaasti sitä mieltä, että miehiä tarvitaan lisää päiväkoteihin. Miesten tarpeellisuus nähtiin niin työyhteisöä kuin asiakkaitakin koskevana asiana. Työyhteisöä rauhoittava ja tasoittava tekijä oli suurin työyhteisöä koskeva tarve ja lasten suhteen miestyöntekijän rooli miehen mallina.

Haastateltava 4: Ainakin mä oon sitä mieltä et miehiä lisää lastentarhaan, koska ne rauhoittaa ja tasapainottaa sitä elämää täällä meidän kesken.

Myös aiemmin miestyöntekijät on nähty tärkeinä ja tarpeellisina. Melkein kaikki, niin ainokaiset, eli ainoana miehenä työskentelevät, kuin muutkin vastaajat toivoivat lisää miehiä päiväkoteihin. (Lammi-Taskula 1993, 16).

Haastateltava 5: Mä vastaisin että kyllä! Lapset niinku kaipaa myös sitä isähahmoa ja sit niit tarvittais ainakin kaksi miestä, koska akka-valta on täällä. Että ne uskaltaa ottaa sen oman roolin, sitten se vois vaikuttaa työyhteisöönkin.

On kaikkien edun mukaista, että päiväkodeissa työskentelee niin miehiä kuin naisiakin. Erityistä merkitystä on sillä, että päiväkodissa on miestyöntekijä. Miestyöntekijöiden määrän lisääntymisen uskotaan nostavan alan arvostusta ja lisäävän päiväkotien asemaa yhteiskunnassa. (Tamminen 1995, 157–158.)

Haastateltava 9: Joo, ehdottomasti! Kirjoita sinne Ehdottomasti! Tekis hirveen hyvää kuule joo, joo tekis hirveen hyvää meille kaikille ja ennen kaikkea niille lapsille, nehän niitä kaipaa miehiä, kun ei ne oo ne isät, aina.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tulokset vastaavat mielestäni monipuolisesti ja kattavasti tutkimuskysymyksiin ja olivat näin miestutkijan näkökulmasta hyvin mielenkiintoiset.

Kokemukset miestyöntekijöistä olivat hyvin positiivisia. Kaikissa kolmessa päiväkodissa, vanhimmasta uusimpaan, miestyöntekijät koettiin työyhteisöä tasapainottavana tekijänä. Miesten koettiin tuovan huumoria ja rennompaa työotetta päiväkoteihin. Miestyöntekijöiden vaikutus työilmapiiriin oli haastateltavien mukaan rauhoittava ja uusia näkökulmia antava. Miestyöntekijät nähtiin myös voimavarana, joka parhaimmillaan saa myös naistryöntekijöistä parhaat puolet esiin.

Miestyöntekijöiden vaikutus lapsiin tuli myös erittäin hyvin esiin. Kaikissa päiväkodeissa koettiin, että lapsille tekee hyvää se, että päiväkotiin tulee miestyöntekijä. Miesten rooli lapsiin nähden koettiin vahvasti pelaajana ja miehen mallina tai ”isähahmona”. Miesten koettiin heittäytyvän leikkiin lasten kanssa, sen sijaan, että heillä olisi ollut voimakkaasti kasvattajan rooli. Kaikkien haastateltavien mielestä lapselle on tärkeää olla tekemisissä myös miesten kanssa. Varsinkin nykypäivänä kun yksinhuoltajaperheitä on enemmän kuin koskaan ja lähes kaikki niistä ovat ilman isähahmoa, korostuu miestyöntekijöiden tärkeys.

Miestyöntekijöiden tärkeys päiväkodeille oli yksimielisen selvää. Miestyöntekijöitä tarvitaan lisää päiväkoteihin, mutta yksin sukupuoli ei tee miestyöntekijästä hyvää, vaan heidän tulisi olla myös alalle soveltuvia. Suurimpia syitä siihen, miksi miehiä on niin vähän päiväkodeissa, ovat haastateltavien mielestä huono palkka ja se ikävä tosiasia, että edelleen lastenhoito nähdään naisten työnä ja että yhteiskuntamme tukee tätä ajatusta.

Tutkimukseni tuloksia voi käyttää työelämässä vahvana argumenttina palkata lisää miestyöntekijöitä, ottaa päiväkotiin miespuolisia työharjoittelijoita ja työllistää vaikka työmarkkinatuella lisää miehiä päiväkoteihin. Toivottavasti tutkimukseni herättää ajatuksia varsinkin päiväkotien johtajien, kuntien ja kaupunkien

päivähoidon varhaiskasvatuspäälliköiden ja muiden valtaapitävien mielissä miestyöntekijöiden valtavasta potentiaalista.

Ammatillisesti tutkimukseni vahvistaa omaa identiteettiäni lastentarhanopettajana, ammatissa johon aion työllistyä. Tutkimuksen ja opinnäytetyön tekeminen auttavat näkemään itseni uudella tavalla työyhteisössä ja huomaamaan kohdat, joihin minun tulee kiinnittää huomiota, kuten rohkea kasvatusvastuun omaksuminen, jotta voisin olla mahdollisimman hyvä työssäni.

Toivon, että tutkimukseni antaa ajatuksen ja työkaluja jollekin toiselle lähteä tukimaan miestyöntekijöiden merkitystä yksinhuoltajaäitien lapsille päiväkodissa. Tuo kyseinen aihe kiinnosti minua erittäin paljon, mutta tutkimukseni vaatii rajuja rajaustoimenpiteitä ja se jäi tutkimukseni ulkopuolelle. Toinen aihe jota voisi lähteä tukimaan, on miksi miehet eivät työllisty päiväkoteihin? Kyselyn voisi teettää vaikka ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, jotka tarjoavat lastentarhanopettajan pätevyyttä. Tulokset olisivat varmasti mielenkiintoisia ja ne tuottaisivat lisätutkimuksia. Kolmas ja kenties kaikkein mielenkiintoisin lisätutkimus olisi juurikin päiväkodeissa työskentelevien miestyöntekijöiden kokemukset päiväkodeista, rooleistaan työyhteisöissä, rooleistaan lasten kesken ja heidän tarpeellisuudestaan päiväkodeille.

10. POHDINTA

Ryhtyessäni tutkimaan miehiä päiväkodeissa, tai tarkemmin sanottuna nais-työntekijöiden kokemuksia miestyöntekijöistä päiväkodeissa, oli minulla valmiina spekulatioita siitä minkälaisia tuloksia tulen saamaan. Ensinnäkin ajattelin, että miehet sekoittavat naisvaltaista työyhteisöä ja työpaikan ryhmädynamiikkaa. Luulin, että työyhteisössä, jossa on melkein pelkkiä naisia, olisi aivan omanlaisensa nokkimisjärjestys ja että mies sotkisi tämän arvojärjestyksen kokonaan. Yllätyksekseni kävikin ilmi, että miehet toimivat rauhoittavana ja tasoittavana tekijänä, eivätkä niin sanotusti sekoita pakkaa. Olen itse työskennellyt yhdessä kellokoskelaisessa päiväkodissa yli vuoden ja nyt työskentelen toisessa päiväkodissa Keravalla ja huomaan, että omat kokemukseni vaikutuksestani työyhteisöön ovat jossain määrin eriäviä naisten kokemuksiin nähden. Luulin, että sekoitan tarkkaan muodostuneen arvojärjestyksen työyhteisössä, mutta asia ei ollutkaan niin vaan olinkin terävimpiä piikkejä tasoittava tekijä.

Miesten rooleihin päiväkodeissa huomaan yhden merkittävän määräävän tekijän ja se on aika. Kaikki miehet, joista haastateltavat puhuivat, olivat olleet päiväkodeissa vain lyhyen aikaa: siviilipalvelusmiehet korkeintaan 13 kuukautta vuorotellen kaikissa päiväkodeissa, työharjoittelijat 5-10 viikkoa ja sijaiset epämääräisiä aikoja. Yhtään vakituista miestyöntekijää ei tutkimukseen osallistuneissa päiväkodeissa ollut.

Työsuhteen lyhytaikaisuus aiheuttaa sen, että miestyöntekijä ei välttämättä pääse kunnolla sisään työyhteisöön ja ei ehkä siksi myöskään ota paljoa vastuuta. Lyhytaikainen työntekijä on helpoin laittaa pelaamaan lasten kanssa, kun ei tiedetä, minkälaisia pedagogisia valmiuksia hänellä on. Yksi syy voi olla myös se, että pelaamisen, pukemisen, piirtämisen osaa lähes jokainen ja ne kuuluvat kuitenkin vahvasti päiväkodin arkeen, joten jonkun ne on tehtävä. ”Tuntematon” työntekijä on helppo laittaa tekemään niitä tehtäviä. Tästä johtuen ja koska useille miehille pelaaminen on luontevaa, he myös siihen helposti ryhtyvät ja tällä saavat ”pelaajan” roolin.

Miestyöntekijät toteuttavat aiemmin kappaleessa 5. mainittuja varhaiskasvatuksen perusteiden toimintamalleja. Miestyöntekijöiden koettiin haastattelujen perusteella heittäytyvän työhönsä, leikkimään lasten kanssa ja pelaamaan palloa. Toimintaohjeissa lasten liikuntakasvatusta korostettiin tärkeäksi ja miestyöntekijät toteuttavat tätä omalla esimerkillään pelaamalla lasten kanssa. Miestyöntekijöistä löytyy juuri sitä tilannetajua ja herkkyyttä jota hyvältä varhaiskasvattajalta voi odottaa.

Yhteenveto tutkimuksestani: Miehiä on erittäin vähän, voisi jopa sanoa liian vähän, töissä päiväkodeissa, heidät nähdään positiivisena voimavarana tärkeänä tekijänä hyvälle työyhteisölle ja lasten tasapainoiselle kehitykselle. Päiväkoteihin tarvittaisiin lisää miehiä.

LÄHTEET:

Alasuutari, Maarit 2003. Kuka lasta kasvattaa? Tampere: Tammerpaino.

Alasuutari, Pertti 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Brotherus, Annu; Hasari, Allan & Helimäki, Elina 1991. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Helsinki: Kirjayhtymä.

Brotherus, Annu; Helimäki, Elina & Hytönen, Juhani 1994. Opetus varhaiskasvatuksessa. Juva: WSOY.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Foley, Pam & Leverett, Stephen 2008. Connecting with children – developing working relationships. Bristol: The Policy Press.

Haapaniemi, Tuija 1998. Työyhteisön muuttuminen. Teoksessa Soili Keskinen (toim.) Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 145–156.

Helkama, Klaus; Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 2005. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY yhtiö.

Järvinen, Pekka 2001. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Helsinki: WSOY.

Kansalaisfoorumi. Avaintoimijat.net. Viitattu 23.1.2011. http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli_id=33

Kopakkala, Aku 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lammi-Taskula, Johanna 1993. Kummajainen vai kunnon mies? – Miehet lastentarhanopettajina. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön tasavarojulkaisuja.

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 9.8.1996/603. Finlex. Viitattu 23.1.2011. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960603

Metsämuuronen, Jari i.a. Maailma muuttuu – Miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Viitattu 23.1.2011. <http://www.mol.fi/esf/ennakointi/SOTEKELR.htm>

Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu 1999. Hengittävä työyhteisö-johtamista muutosvirrassa. Helsinki: Edita.

Mänttari-van der Kuip, Maija-Reetta 2008. Työpaikkakiusaaminen työn muuttuvassa järjestyksessä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteenä. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Niemistö, Raimo 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Palmenia.

Nikka, Sannakaisa. 2011. Lastenhoitaja, Torpparin päiväkotia. Henkilökohtainen tiedonanto. 11.2.2011.

Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sarja, Anneli 2003. Dialogioppiminen opetuksen ohjaustilanteissa. Teoksessa Raimo Silkelä (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksessa. Joensuu: Joensuun yliopisto

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehittämiskeskus 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saarijärvi: Gummerus. Viitattu 17.2.2011.
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2003. Valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Viitattu 23.1.2011.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/periaatepaatos/periaatepaatos.htm>

Suomen Miestutkimuksen Seura. Viitattu 27.1.2011
http://www.miestutkimus.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4

Tamminen, Merja 1995. Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä. Joensuu: Joensuun yliopisto. 80, 108, 157, 158

Torvinen, Tarja 2011. Lastentarhanopettaja, Impilinnan päiväkot. Henkilökohmainen tiedonanto. 13.1.2011.

Tuusulan kunnan Internet-sivut. Tuusulan kunnan historiaa. Viitattu 23.1.2011.
http://tuusula.fi/sivu.tmpl?sivu_id=1884

Tuusulan kunnalliset päiväkodit, Kellokosken päiväkot. Viitattu 23.1.2011.
http://tuusula.fi/paivakodit/nayta.tmpl?pk_id=36;sivu_id=1078;keskus=Kellokoski

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. Viitattu 23.1.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 23.1.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ylöstalo Pekka & Jukka Pirkko, 2008. Työolobarometri, ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö.

LIITE 1: Haastattelurunko

Ville Torvinen w10717

Haastattelun aika n. 30min.

23.10.09

Minkälainen työyhteisö teillä on?

Miten kuvailisit työilmapiiriänne?

Onko työyhteisössänne ollut miestyöntekijöitä?

Jos on niin, miten se on vaikuttanut työyhteisöön? Työilmapiiriin?
Työyhteisön dynamiikkaan?

Mitä työtehtäviä miehillä on ollut?

Minkälaisia rooleja miehet ovat saaneet työyhteisössä?

Minkälaisia rooleja miehet ovat saaneet lasten parissa?

Miten mielestäsi työyhteisöönne vaikuttaa, jos vertaillet tilanteita, se että
teillä

on miehiä työssä?

ei ole miehiä juuri nyt?

ei ole koskaan ollut miehiä?

Tarvitaanko miehiä päiväkoteihin?